

# **PENGARUH MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

## **(Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto)**

**Iga Mawarni Marpaung**  
**Djamhur Hamid**  
**Mohammad Iqbal**

Fakultas Ilmu Administrasi  
Universitas Brawijaya  
Malang

Email : [igamarpaung@gmail.com](mailto:igamarpaung@gmail.com)

### ***Abstract***

*This study has the purpose to clarify the influence of Motivation and Work Discipline on employee performance both simultaneously and partially. This study is an explanatory in nature, employing the used of by a quantitative method. The population in nature used in this study were employees of Reksa Waluya Hospital Mojokerto, the samples obtained were 56 employees respectively. As means of enquiry, a questionnaire survey as well as other documented data were employed to be analysed using multiple regression approach. The results of this study indicated that motivation dan work discipline simultaneously affects of the performance employees at Reksa Waluya Hospital Mojokerto. Regression obtained showed that each of the independent variables (motivation and work discipline) used in the study has significant effect and showed positive signs. This indicates that higher motivation and more consciousness to perform discipline at work will influence employee's performance.*

**Key word : motivation, work discipline, employee performance**

### ***Abstrak***

*Penelitian ini memiliki tujuan untuk menjelaskan pengaruh motivasi dan disiplin kerja secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (explanatory research) dan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini ada karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto, dengan jumlah sampel sebesar 56. Metode dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner dan dokumentasi dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Regresi menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen (motivasi dan disiplin kerja) yang digunakan dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang signifikan dan menunjukkan hasil yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa dengan motivasi yang tinggi dan kesadaran yang lebih dalam melakukan disiplin di tempat kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan.*

**Kata kunci : motivasi, disiplin kerja, kinerja karyawan**

## **PENDAHULUAN**

Di dalam suatu organisasi sumber daya manusia memegang peranan utama yang berpengaruh pada setiap kegiatan-kegiatan yang dilakukan oleh organisasi dan dianggap sebagai ujung tombak untuk menjalankan aktivitas organisasi sehari-hari. Gomez (1995:2) menjelaskan bahwa sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang

memiliki akal, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan dan kerja. Betapa pun majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, namun tanpa sumber daya manusia, organisasi akan sulit untuk mencapai tujuannya. Walaupun organisasi memiliki tujuan perusahaan dan rencana organisasi yang baik, itu akan menjadi sia-sia belaka jika unsur sumber daya

manusianya tidak diperhatikan apalagi ditelantarkan. Organisasi harus dapat mengelola karyawan agar dapat meningkatkan kinerja di dalam organisasi tersebut. Mengelola karyawan sangat diperhatikan karena karyawan merupakan faktor yang sangat berarti dan berfungsi sebagai penggerak utama atas kelancaran usaha dan kinerja organisasi.

Pendayagunaan karyawan dalam perusahaan bukan merupakan persoalan yang mudah dan sederhana, akan tetapi memerlukan pemikiran yang serius terutama bagi perusahaan atau organisasi yang banyak menggunakan tenaga kerja manusia. Semua organisasi atau perusahaan pasti mempunyai standar perilaku yang harus dilakukan dalam hubungannya dengan pekerjaan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Perusahaan menginginkan para karyawan mematuhi standar perilaku ini sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Motivasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Motivasi dan disiplin kerja yang ditanamkan organisasi atau perusahaan kepada karyawan akan sangat mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu pemimpin organisasi atau perusahaan harus dapat memberikan motivasi yang dapat mendorong karyawan untuk berkerja dengan giat dan membuat karyawan bekerja secara disiplin.

Azar & Shafighi (2013:2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih mengarah pada perilaku dalam organisasi. Di dalam diri seseorang selalu akan mempunyai motivasi yang digunakan untuk menggerakkan perilakunya di dalam memenuhi tujuan tertentu. Motivasi karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor minat, gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat merangsang karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kepuasan dan kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Prakteknya, seorang karyawan yang mempunyai motivasi tinggi akan cenderung bekerja secara maksimal. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan hal penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan

memberikan motivasi, karena motivasi mampu untuk meggerakan semangat kerja dari karyawan yang nantinya dapat meningkatkan produktivitas kerja dan menjadikan suatu pekerjaan menjadi lebih sempurna.

Selain motivasi, kedisiplinan juga memiliki peranan yang penting. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Tohardi (2002:393) menjelaskan pengertian disiplin adalah tindakan yang dilakukan dengan menaati peraturan yang ada di dalam dengan bentuk peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Pendisiplinan karyawan dapat dilaksanakan dengan cara menetapkan peraturan yang harus dipatuhi karyawan. Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Tata tertib yang baik di perusahaan, maka semangat kerja, efektivitas kerja karyawan akan meningkat sehingga akan mendukung pencapaian kinerja yang maksimal. Dapat dikatakan jika suatu perusahaan akan sulit mencapai tujuannya jika karyawan di dalamnya tidak menerapkan disiplin yang baik, yaitu tidak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada.

Adanya motivasi kerja yang terdapat dalam diri karyawan yang disertai oleh disiplin kerja yang baik merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh perusahaan. Rumah Sakit Reksa Waluya (RSRW) Mojokerto merupakan fasilitas pelayanan kesehatan milik Yayasan Kesehatan Gereja Kristen Jawi Wetan. Manajemen RSRW selalu berusaha menumbuhkan motivasi dan disiplin kerja kepada seluruh karyawan. Motivasi yang diberikan adalah dengan mengadakan program tahunan yang berupa pemberian penghargaan karyawan komunikatif kepada karyawan yang mampu melayani dengan baik, yaitu mampu berkomunikasi dan berinteraksi dalam menciptakan kenyamanan. Penghargaan tersebut diberikan pada saat momen Natal dan diumumkan kepada seluruh pengunjung RSRW dengan cara mengantungkan beberapa pigura berisi foto karyawan yang mendapat penghargaan serta tulisan gelar Perawat Komunikatif tahun yang berlaku di beberapa lobi RSRW.

Manajemen RSRW juga menerapkan kedisiplinan yang baik untuk karyawan agar kinerja karyawan berjalan dengan baik. Penerapan disiplin dilakukan dengan adanya sanksi yang diberikan apabila karyawan melakukan keterlambatan atau kelalaian dalam bekerja. Jika dalam penilaian disiplin karyawan baik maka

karyawan akan mendapat penghargaan seperti penghargaan karyawan komunikatif. Adanya pemberian penghargaan tersebut dapat menimbulkan rasa bangga dan iri antar karyawan dan dapat memberikan motivasi lebih di dalam diri, dengan demikian kinerja individu dari perawat juga dapat meningkat.

## KAJIAN PUSTAKA

### Motivasi

Menurut Chaudhary dan Sharma (2012:2), motivasi adalah antusias intrinsik karyawan yang merupakan dorongan untuk mencapai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Hasibuan (2008 : 141), Motivasi adalah hal yang menjadi penyebab, penyalurkan dan pendukung perilaku manusia atau individu agar mau bekerja dengan giat dan antusias demi mencapai hasil (kinerja) yang optimal. Sedangkan menurut Amirullah dan Rindyah (2002:146) motivasi dapat diartikan sebagai pembangkit dorongan di dalam diri manusia. Winardi (2001:141) mendefinisikan motivasi, yaitu perilaku yang dilaksanakan guna memenuhi beberapa kebutuhan individu. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi faktor yang ada di dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Siagian (2007 : 290), terdapat dua faktor yang mempengaruhi motivasi, yaitu :

- a. Faktor motivational, yaitu faktor yang berasal dari individu itu sendiri.
- b. Faktor Hygiene atau pemeliharaan, yaitu faktor yang berasal dari luar individu.

### Disiplin Kerja

Seorang pemimpin ataupun seorang karyawan haruslah memiliki disiplin yang baik, karena disiplin yang baik merupakan cerminan dari rasa tanggung jawab yang dimiliki dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Siagian (2007 : 305) mengemukakan bahwa: “Disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan perusahaan/organisasi. Dengan kata lain, pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawannya tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan yang dimana menuntut

karyawan untuk menaati dan melakukan perintah atau peraturan tata tertib yang diberlakukan oleh perusahaan, baik peraturan yang bersifat tertulis ataupun peraturan bersifat lisan.

### Kinerja

Menurut Mangkunegara (2005:67) kinerja adalah pelaksanaan tanggung jawab karyawan dengan pencapaian hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang ada didalam perusahaan. Sedangkan Rivai (2008:14) mendefinisikan bahwa kinerja adalah penilaian terhadap seseorang (karyawan) selama periode tertentu, penilaian dapat berupa penilaian hasil pelaksanaan tugas, pemenuhan target kerja dan hal itu telah disepakati bersama. Jadi dari teori di atas dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standard dan kriteria yang ditetapkan dan diberikan kepada seorang pegawai.

Robbins (1996:224) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: *ability* (kemampuan), *motivation* (motivasi), dan *opportunity* (kesempatan). Dan menurut Mathis and Jackson (2002:81) ada rumus yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi faktor lain yaitu  $P \text{ (kinerja/performance)} = A \text{ (kemampuan/ability)} \times E \text{ (Usaha/effort)} \times S \text{ (dukungan/support)}$ .

Pengukuran kinerja haruslah dilakukan guna mendapatkan dan mengetahui apakah kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan telah baik atau tidak. Armstrong (2004:87) memberikan petunjuk penetapan ukuran kinerja, yang antara lain: Ukuran harus terkait dengan hasil, bukannya usaha untuk mencapainya.

1. Hasil harus berada dibawah kendali pekerja.
2. Data harus tersedia untuk pengukuran.
3. Ukuran yang sudah ada, dipergunakan atau diadaptasikan dimanapun apabila dimungkinkan

Pengukuran kinerja harus mempunyai standart yang baik karena pengukuran kinerja adalah alat untuk mengukur pencapaian tujuan dan sasaran sebagai acuan pengambilan keputusan.

Menurut Dharma (2003:355) ada tiga standar pengukuran kinerja yaitu:

- a. Kuantitas, yaitu berhubungan dengan jumlah yang dihasilkan dan jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai oleh karyawan.
- b. Kualitas, yaitu berhubungan dengan baik tidaknya mutu yang dihasilkan oleh karyawan.

c. Ketepatan waktu, berhubungan dengan pengukuran waktu penyelesaian pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

### Hipotesis

1. Motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempengaruhi kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.
2. Terdapat pengaruh secara parsial disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.
3. Terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi kerja ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja pegawai (Y) pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan) dengan pendekatan deskriptif kausal. Dan untuk mendeskripsikan, menjelaskan atau menggambarkan data dari variabel motivasi dan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ), serta kinerja karyawan (Y) merupakan variabel-variabel yang diteliti didalam penelitian ini.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Hasil dari analisis deskriptif dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 1. Deskripsi Responden Berdasarkan Motivasi ( $x_1$ )**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	F %	F	F %	F	F%	F	F%	F	F %	
X <sub>1</sub>	0	0	30	53,6	5	8,9	21	37,5	0	0	3,16
X <sub>2</sub>	4	7,1	42	75	10	17,9	0	0	0	0	3,89
X <sub>3</sub>	3	5,4	33	58,9	14	25	6	10,7	0	0	3,59
X <sub>4</sub>	5	8,9	35	62,5	16	28,6	0	0	0	0	3,80
X <sub>5</sub>	10	17,9	36	64,3	10	17,9	0	0	0	0	4,00
X <sub>6</sub>	10	17,9	30	53,6	13	23,2	3	5,4	0	0	3,84
X <sub>7</sub>	2	3,6	36	64,3	13	23,2	5	8,9	0	0	3,63
X <sub>8</sub>	2	3,6	33	58,9	17	0,4	4	7,1	0	0	3,59
X <sub>9</sub>	3	5,4	42	75	11	19,6	0	0	0	0	3,86
Rata-rata total variabel Y = 3,71											

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Gaji, lingkungan kerja, pemberian bonus, keserasian hubungan kerja atasan dengan bawahan, hubungan antar karyawan, komunikasi,

kesempatan mengembangkan potensi diri, peluang mengembangkan karir, kemampuan menangani tugas merupakan item yang digunakan dalam penelitian ini. Dari keseluruhan tanggapan responden terhadap 9 item yang terdapat dalam variabel motivasi ( $x_1$ ), maka diperoleh 3,71 sebagai rata-rata total variabel motivasi ( $x_1$ ), dan hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju terhadap variabel motivasi ( $x_1$ ) pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

**Tabel 2. Deskripsi Responden Berdasarkan Disiplin Kerja ( $x_2$ )**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	F %	F	F %	F	F%	F	F%	F	F%	
X <sub>2,1</sub>	20	35,7	31	55,4	5	8,9	0	0	0	0	4,27
X <sub>2,2</sub>	13	23,2	39	69,6	4	7,1	0	0	0	0	4,16
X <sub>2,3</sub>	28	50,0	28	50,0	0	0	0	0	0	0	4,50
X <sub>2,4</sub>	21	37,5	33	58,9	2	3,6	0	0	0	0	4,34
X <sub>2,5</sub>	25	44,6	30	53,6	1	1,8	0	0	0	0	4,43
X <sub>2,6</sub>	19	33,9	31	55,4	4	7,1	2	3,6	0	0	4,20
Rata-rata total variabel X <sub>2</sub> = 4,32											

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Variabel disiplin kerja ( $x_2$ ) yaitu bekerja sesuai dengan minat dan bakat, keberhasilan mengerjakan pekerjaan berorientasi terhadap pekerjaan, bekerja mengikuti aturan perusahaan, pemberian peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, pemberian peringatan secara konsisten, melakukan pemecatan. Berdasarkan dari tanggapan responden tersebut maka diperoleh rata-rata sebesar 4,32 dan hal ini berarti bahwa sebagian besar responden menjawab sangat setuju terhadap variabel disiplin kerja ( $x_2$ ) pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

**Tabel 3. Deskripsi Responden Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Frekuensi Jawaban Responden										Mean
	SS (5)		S (4)		RR (3)		TS (2)		STS (1)		
	F	F %	F	F %	F	F%	F	F%	F	F %	
Y <sub>1</sub>	4	7,1	41	73,2	10	17,9	1	1,8	0	0	3,86
Y <sub>2</sub>	4	7,1	35	62,5	17	30,4	0	0	0	0	3,77
Y <sub>3</sub>	4	7,1	36	64,3	16	28,6	0	0	0	0	3,79
Y <sub>4</sub>	7	12,5	35	62,5	13	23,2	1	1,8	0	0	3,86
Y <sub>5</sub>	7	12,5	36	64,3	11	19,6	2	3,6	0	0	3,86
Y <sub>6</sub>	5	8,9	35	62,5	15	26,8	1	1,8	0	0	3,79
Y <sub>7</sub>	2	3,6	37	66,1	15	26,8	2	3,6	0	0	3,70
Y <sub>8</sub>	3	5,4	38	67,9	12	21,4	3	5,4	0	0	3,73
Y <sub>9</sub>	3	8,9	41	73,2	9	16,1	1	1,8	0	0	3,89
Rata-rata total variabel Y = 3,81											

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

Jumlah rata-rata total untuk variabel kinerja karyawan (Y) berdasarkan keseluruhan jawaban responden terhadap 9 item pertanyaan mengenai kuantitas, kualitas, serta ketepatan waktu adalah sebesar 3,81 dan dapat diartikan bahwa sebagian besar dari responden menyatakan sangat setuju terhadap variabel kinerja karyawan (y) pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dengan perhitungan melalui program SPSS digunakan untuk mengukur pengaruh variabel motivasi ( $X_1$ ) dan disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Berdasarkan perhitungan yang dilakukan dapat diketahui hasil persamaan regresi linier berganda:

$$Y = 44.774 + 0.307 X_1 + 0.803 X_2$$

Dari persamaan regresi linier berganda tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. 44.774 merupakan nilai konstanta yang berarti kinerja (Y) nilainya adalah sebesar 44.774 dan motivasi dan disiplin Kerja nilainya adalah 0.
2. Terdapat koefisien bernilai positif karena terjadi hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja, semakin naik motivasi kerja maka semakin meningkat kinerja yang dihasilkan. Koefisien regresi variabel motivasi sebesar 0.307, dan jika variabel independen lain bernilai tetap dan motivasi mengalami kenaikan 1%, maka Kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.307 atau 30.7 %.
3. Terdapat hasil koefisien bernilai positif yang artinya telah terjadi hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja karyawan, dan secara otomatis semakin naik disiplin kerja yang dilakukan karyawan maka semakin meningkat kinerjanya. Koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0.803 yang artinya jika variabel independen lain bernilainya tetap dan disiplin kerja akan mengalami kenaikan 1%, dan kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0.803 atau 80.3 %.

0,202 atau 20,2% adalah hasil Adjusted  $R^2$  (*R square*) yang didapatkan dari perhitungan yang dilakukan di dalam penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 20.2 %. Dan dapat diartikan bahwa variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja mampu menjelaskan bahwa variabel

ini mempengaruhi sebesar 20,2% terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dan sisanya yaitu 79,8 dipengaruhi atau dapat dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan didalam penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel	B ( <i>Unstandardized Coefficients</i> )	T	Sig. t	Keterangan
Konstanta	44.774	7.737	0.000	
$X_1$	.307	2.184	0.033	Signifikan
$X_2$	.803	3.889	0.000	Signifikan
R = .481				
R Square = .231				
Adjusted R Square = .202				
$F_{hitung}$ = 7.964				
Sig. F = .001				

Sumber : Data Primer yang Diolah (2014)

#### Pengujian Hipotesis

##### Uji Simultan (Uji F)

Menurut Sugiyono (2009:257) uji F digunakan untuk menguji dan mencari apakah ada pengaruh secara simultan dan apakah hubungan dari variabel motivasi ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) hasilnya signifikan atau tidak.

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian uji F adalah sebagai berikut :

$H_a$  : Ada pengaruh secara signifikan yang didapatkan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

$H_o$  : Tidak ada pengaruh secara signifikan yang didapatkan antara motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja.

Dalam penelitian ini karena nilai  $\text{sig} < \alpha$  (alfa), ( $0.001 < 0.05$ ), maka berarti  $H_o$  ditolak, dan dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel independen yaitu variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan dan secara bersama-sama variabel motivasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jadi didalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan pada tempat penelitian yaitu rumah sakit Reksa Waluya Mojokerto.

### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian uji t dilakukan dengan menggunakan hipotesis sebagai berikut:

Ha : Secara parsial terdapat pengaruh signifikan Motivasi Kerja dengan Kinerja.

Ho : Secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja.

Didalam penelitian ini uji t menunjukkan nilai  $\text{sig} < \alpha$  (alfa), ( $0.033 < 0.05$ ), maka dapat diartikan bahwa Ho hasilnya ditolak, dan adanya pengaruh secara signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Jadi didalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan pada tempat penelitian yaitu rumah sakit Reksa Waluya Mojokerto.

### Pembahasan Hasil Penelitian

#### Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja secara terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi ( $X_1$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan hasil uji F yang signifikan, jadi motivasi dan disiplin kerja secara simultan keduanya mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Nilai *R square* menunjukkan besarnya pengaruh dari variabel bebas didalam penelitian ini yang berarti bahwa variabel independen yaitu motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dari hasil *R square* yang didapatkan didalam penelitian ini diketahui bahwa kinerja karyawan juga dipengaruhi variabel-variabel lain yang tidak ada atau tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Variabel lain itu diantaranya adalah usaha, dukungan, kemampuan, dan peluang.

#### Pengaruh Motivasi ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dengan menggunakan hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh secara parsial (positif) dengan menunjukkan hasil yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan dengan hasil yang signifikan dapat disimpulkan bahwa sehingga semakin tinggi tingkat kenaikan variabel motivasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan diikuti semakin meningkatnya kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2008 : 141),

Motivasi adalah hal yang menjadi penyebab, penyalur dan pendukung perilaku manusia atau individu agar mau bekerja dengan giat dan antusias demi mencapai hasil (kinerja) yang optimal. Dengan adanya pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi harus diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai dorongan agar karyawan bekerja dengan giat dan menghasilkan kinerja yang maksimal. Berdasarkan dimensi dalam penelitian ini yaitu dimensi eksistensi atau keberadaan (*existence*), keterikatan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*). Dapat dinilai bahwa perusahaan telah memberikan imbalan yaitu berupa gaji dan bonus. Kondisi didalam perusahaan berjalan dengan baik dengan terjalinnya hubungan dan komunikasi yang baik antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan, serta perusahaan telah memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan potensi diri dan karir. Azar & Shafighi (2013:2) menyatakan bahwa satu alasan kesuksesan karyawan dan organisasi adalah karena adanya faktor motivasi yang tinggi dan konsep motivasi yang digunakan untuk menjelaskan kemampuan dan kesempatan bekerja. Dengan berjalannya dimensi motivasi yang dinilai baik ini menunjukan perusahaan telah memberikan motivasi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori dari Munandar (2001:323) yang menjelaskan bahwa motivasi adalah suatu proses pencapaian suatu tujuan yang dimana hal itu menjadi kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang atau individu untuk melakukan suatu rangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan tertentu. Dari hasil penelitian yang diperoleh perusahaan telah berhasil dalam memberikan motivasi kepada karyawannya sehingga karyawan merasa terdorong untuk bekerja dengan baik sehingga hal ini berpengaruh langsung terhadap kinerja, kinerja karyawan akan tinggi seiring dengan motivasi yang diterima karyawan.

#### Pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan adanya pengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). sehingga dengan demikian apabila semakin baik tingkat Disiplin Kerja ( $X_2$ ) yang diperoleh maka semakin meningkat pula Kinerja Karyawan (Y). Berdasarkan hasil uji diatas menunjukkan variabel disiplin kerja yang memiliki dimensi disiplin preventif dan disiplin korektif berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan

dibandingkan dengan variabel motivasi yang memiliki dimensi eksistensi atau keberadaan (*existence*), keterikatan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*). Dengan hasil dominan dalam penelitian ini jadi dapat diartikan bahwa perusahaan telah sukses melakukan penerapan dimensi disiplin didalam usaha meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara karyawan ditempatkan bekerja sesuai dengan minat dan bakat, berorientasi terhadap pekerjaan, bekerja mengikuti peraturan perusahaan, pemberian peringatan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran, sampai halnya melakukan pemecatan. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Siagian (2007:305), bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan perusahaan/organisasi. Mangkunegara (2005:11) menyatakan “Pelaksanaan saksi terhadap pelanggaran disiplin dengan memberikan peringatan, harus segera, konsisten, dan impersonal” Jadi tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan juga dipengaruhi oleh disiplin kerja, semakin tinggi tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan dan semakin rendah tingkat kedisiplinan karyawan maka semakin rendah juga tingkat kinerja yang dihasilkan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan kepada karyawan Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto tentang pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tempat dan sampel penelitian ditentukan dan diambil pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto dengan jumlah responden sebanyak 56 orang karyawan. Dari hasil pengujian tersebut ditentukan jumlah *items* dan jumlah sampel yang kemudian diuji menggunakan analisis deskriptif dan inferensial dengan bantuan program komputer SPSS 17.0 *for windows*
2. Berdasarkan analisis deskriptif diketahui bahwa rata-rata responden menyatakan variabel Motivasi, variabel disiplin kerja, dan variabel kinerja karyawan dengan jawaban cenderung setuju. Dengan hasil jawaban responden yang menjawab cenderung setuju maka hasil berada pada daerah positif (kuat) karena pada interval  $> 3-4$  yang berarti bahwa

terdapat penilaian cukup baik terhadap pemberian motivasi dan pelaksanaan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba untuk memberikan saran yang dapat membantu memecahkan masalah didalam pemberian motivasi dan pelaksanaan disiplin kerja guna meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Reksa Waluya Mojokerto. Saran-saran yang diberikan penulis untuk perusahaan ini adalah sebagai berikut:

1. Perusahaan pada tempat penelitian yaitu rumah sakit Reksa Waluya Mojokerto lebih diharapkan untuk meningkatkan perhatian terhadap motivasi, disiplin kerja, serta kinerja para karyawan. Dimana motivasi dan disiplin kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Di dalam penelitian ini terdapat hasil bahwa disiplin kerja lebih dominan jadi dapat disimpulkan bahwa perusahaan haruslah dapat memberi dorongan lebih kepada karyawan yaitu dengan memberikan motivasi yang lebih guna meningkatkan kinerja karyawan tersebut.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan permasalahan dan mengembangkan penelitian serupa dengan pertimbangan variabel-variabel lain dan indikator-indikator yang lebih baik dan menarik lagi. Dengan demikian hasil yang diharapkan dapat mengungkap lebih banyak permasalahan dan memberikan temuan-temuan penelitian yang lebih berarti dan bermanfaat bagi banyak pihak.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah dan Hanafi, Arindya. 2002. *Pengantar Manajemen*. Edisi pertama, Cetakan pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Amstrong, Michael. 2004. *Performance management*. Yogyakarta: Tugu Publisher.
- Azar dan Shafighi. 2013. *The Effect of Work Motivation on Employees Job Performance*. Volume 3.
- Chaudhary, Nupur dan Bharti Sharma, 2012. *Impact of Employee Motivation on Performance (Productivity) In Private Organization* (<http://ijbttjournal.org/volume-2/issue-4/IJBTT-V2I4P1.pdf>)

- Dharma. Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Gomez, Fustimo Cardoso. 1995. *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hasibuan, Malayu, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remadja Rosda Karya.
- Mathis, Robert L; Jackson, John Harold. 2002. *Human Resources Management*. Edisi pertama. Jakarta: Salemba Empat
- Munandar, Sunyoto. 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Rivai, Veithzal dan Achmad Fawzi. 2008. *Performance Appraisal System Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Alih bahasa: Hadyana. Preinhalindo, Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2005. *Manajemen sumber daya manusia suatu pendekatan materi*. Penerbit Djambatan: Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Mandar Maju.
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.